
Research article

The Role of Positive Psychological Capital in Reducing Job Stress: A Field Study

Shaima Moussa Ali ^{1*}

¹ PhD, in Business Administration Department, Faculty of Commerce, Banha University, Egypt.

* **Correspondence:** shali20060@gmail.com

Abstract: The aim of the research is to determine the relationship between the positive psychological capital and the job stress in the ministry health in Kuwait, based on the development of four hypotheses, and using the survey list, by selecting a stratified random sample Of the workers in the ministry, consisting of 345 individuals, distributed among doctors, administrators, nursing, and medical technicians, and by using regression analysis, the results of the study showed that there is a significant effect of positive psychological capital on depleting the efforts of the workers in the ministry under study, as well as the presence of a significant effect of positive psychological capital on Psychological distancing in the ministry under study, and also the presence of a significant effect of positive psychological capital on the feeling of pessimism in the ministry under study, and finally the presence of a significant effect of positive psychological capital on the decline in professional effectiveness in the ministry under study, and the results of the study suggest that the ministry under study should pay attention to its psychological capital, Paying attention to the degree of patient satisfaction and trying to raise and improve that degree continuously, and work seriously to develop and improve the administrative systems in the ministry, and pay attention to planning, organizing and laying the foundations and general rules that reduce job stress.

Keywords: Positive psychological capital, occupational stress, Ministry of Health, Kuwait.

APA Citation: Ali S. M. (2023). The Role of Positive Psychological Capital in Reducing Job Stress: A Field Study. Journal of Business and Environmental Sciences, 2(1), 120-140.

دور رأس المال النفسي الإيجابي في تقليل الإجهاد الوظيفي: دراسة ميدانية

شيماء موسى على¹

¹حاصلة على دكتوراة الفلسفة في إدارة الأعمال ، كلية التجارة ، جامعة بنها shali20060@gmail.com

المخلص: إستهدف البحث لتحديد طبيعة العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي والإجهاد الوظيفي بوزارة الصحة بدولة الكويت، بالاعتماد على تطوير أربعة فروض ، وباستخدام قائمة الاستقصاء ، من خلال اختيار عينة عشوائية طبقية من العاملين بالوزارة مكونة من 345 مفردة موزعين على الأطباء والإداريين والتمريض والوظائف الفنية الطبية، وباستخدام تحليل الانحدار، وأضحت نتائج الدراسة وجود أثر معنوي لرأس المال النفسي الإيجابي على استنزاف جهود العاملين بالوزارة محل الدراسة، وكذلك وجود أثر معنوي يوجد أثر معنوي لرأس المال النفسي الإيجابي على التباعد النفسي بالوزارة محل الدراسة، وأيضاً وجود أثر معنوي لرأس المال النفسي الإيجابي على الشعور بالتشاؤم بالوزارة محل الدراسة، وأخيراً وجود أثر معنوي لرأس المال النفسي الإيجابي على تدنى الفعالية المهنية بالوزارة محل الدراسة، وتقتصر نتائج الدراسة أنه ينبغي على الوزارة محل الدراسة الاهتمام برأس المال النفسي، مع الاهتمام بدرجة رضا المرضى ومحاولة رفع تلك الدرجة وتحسينها بشكل مستمر، والعمل بشكل جدي على تطوير وتحسين النظم الإدارية في الوزارة، والاهتمام بالتخطيط والتنظيم ووضع الأسس والقواعد العامة التي تقلل من الإجهاد الوظيفي، واختتمت الدراسة بمناقشة النتائج ودلالاتها، وتوصيات الدراسة وحدودها ، والدراسات المستقبلية.

الكلمات المفتاحية: رأس المال النفسي الإيجابي، الإجهاد الوظيفي، وزارة الصحة بدولة الكويت

1 مقدمة الدراسة:

تتصف بيئة العمل بحدة التغيرات (التكنولوجية - الاجتماعية - الاقتصادية... الخ) مما يؤثر على شعور الموظفين بالرفاهية داخل بيئة العمل وخاصة في قطاع الخدمات كثيفة العمالة؛ حيث يتعرّض الموظفون لضغوط مستمرة طلباً لرضاء العملاء والمساهمة في زيادة مستوى الإنتاجية، مما يؤدي ذلك إلى أعراض سلبية؛ مثل: الإجهاد الوظيفي؛ والذي لا يؤدي إلى خفض إنتاجية الموظفين وفعاليتهم فحسب، بل قد يؤدي أيضاً في النهاية إلى ترك العمل أو على الأقل النية لتحقيق ذلك. (Achmad, & Irawanto, 2023) ولقد وُجدت ظاهرة الإجهاد الوظيفي على نطاق واسع بين العاملين في الوظائف الخدمية الذين يتعرّضون لظروف العمل الصعبة؛ والذي يشير إلى أنه حالة مزمنة تحدث عندما لا يشعر العاملون بالدعم من قبل المشرفين أو زملاء العمل ، أو عندما يشعرون بأن لديهم القليل من السيطرة على العمل الذي يؤديه ، أو عندما يجدون أن جهودهم في الوظيفة لا تتناسب مع مكافآت الوظيفة، حيث أشارت دراسة تاريخية أجرتها منظمة الصحة العالمية ومنظمة العمل الدولية أن التعرض لساعات العمل الطويلة ، تؤدي إلى زيادة الضغط المهني النفسي والاجتماعي، وتسببت في وفاة ما يقدر بنحو 745000 عامل بسبب أمراض القلب والسكتة الدماغية في عام 2020. (Antoniou, et al 2023).

لذا أصبح على المؤسسات السعي لتبني المداخل الإدارية المرتبطة بعلم النفس ومنها رأس المال النفسي الإيجابي والذي اجتذب قدراً كبيراً من الاهتمام من جانب الباحثين والممارسين باتجاهات وسلوكيات العاملين، حيث يشكل أهم العوامل المؤثرة في نجاح المؤسسات من حيث سعيه إلى تطوير وتحسين قدرات العاملين داخل مؤسساتهم مع التقييم الإيجابي للظروف واحتمالية النجاح استناداً إلى المثابرة والجهد المحفز . (Cao, et al ., 2022).

كما أن التركيز على الإجهاد الوظيفي لم ينل الاهتمام الكافي في الدراسات السابقة حيث أن السعي لتقليل الإجهاد الوظيفي من خلال الارتباط والمشاركة الوظيفية بين فرق العمل والذي أصبح ضرورة ملحة لمواجهة المركزية المفرطة التي تمثل عائقاً تجاه الاستفادة من الفرص ورفع العبء على عاتق المديرين في التعامل مع الكم الهائل من المعلومات والقرارات للتصرف في مواقف محددة.

كما سعت وزارة الصحة بدولة الكويت لتقديم العديد من مبادرات التوعية الوظيفية لتقليل الظواهر الإدارية السلبية ومنها الاجهاد الوظيفي، من خلال إقرارها عيادات لجودة الحياة الوظيفية في مستشفياتها الحكومية، والتي استهدفت بها كوادرها الصحية والإدارية من الجنسين، والعيادات تقدم الدعم النفسي والعلاجي لمن يحتاجه، ومعها قياس معدلات الرضا الوظيفي بين المنسوبين والتشجيع نحو الارتباط وظيفيا والعمل كفريق، إلا أنه لا تكفي هذه المبادرات بمفردها. بناءً على ما تقدم، فإن هذه الدراسة تسعى إلى معالجة عدد من الفجوات من خلال اختبار دور رأس المال النفسي الإيجابية في تقليل الاجهاد الوظيفي بالتطبيق على العاملين بوزارة الصحة بدولة الكويت.

أولاً: الخلفية النظرية

أ) رأس المال النفسي الإيجابي

يشير رأس المال النفسي الإيجابي إلى مجموعة الصفات النفسية الإيجابية التي يتصف بها الفرد والتي تمكنه من الشعور بالكفاءة الذاتية والتفاؤل بالمستقبل والمرونة في العمل والأمل في تحقيق أهدافه ومواجهة المشكلات والأزمات التي يمكن أن يتعرض لها، كما يعرف على أنه الحالة النفسية الإيجابية للفرد والقابلة للتطوير واحتمالية النجاح، استناداً إلى المثابرة والجهد المحفز. (Kun & Gadanez, 2022)

كما أوضحت نظرية الحفاظ على الموارد Conservation of Resources (COR) theory أن رأس المال النفسي يتحدد بالكفاءة الذاتية والأمل والتفاؤل والمرونة، وله تعريفات متعددة: (Agistiawati et al ., 2020) وتأسيساً على ما سبق يُمكن أن نستخلص:

- أن مفهوم رأس المال النفسي مفهوم نسبي، فهو حالة إيجابية مستقرة نسبياً، وفقاً للمواقف، ولا يتسم بالثبات طوال الوقت.
 - اتفقت جميع التعريفات أن رأس المال النفسي يتمثل في الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل والمرونة.
 - قدرة نفسية إيجابية، في حين يرى البعض الآخر أنه حالة، وذكر آخرون أنه سمة، واتفقت أغلب التعريفات السابقة أنه حالة نفسية إيجابية.
 - يهدف رأس المال النفسي إلى مساعدة الفرد لتحقيق أهدافه ونجاحه في مختلف مواقف حياته اليومية.
- وتتضح أهمية رأس المال النفسي من حيث ما يلي: (Zubair, Kamal,2017)
- أن رأس المال النفسي يرفع من مستوى النمو المهني للفرد؛ فهو يُساعد الفرد على تفادي الصعوبات، والمعوقات والصدمات التي يتعرض لها خلال حياته؛ فالأفراد ذوي المستويات المنخفضة من رأس المال النفسي يعانون من مستويات مرتفعة من الضغوط، بالمقارنة بالأفراد ذوي المستويات المرتفعة من رأس المال النفسي فهم أكثر استخداماً لأساليب إيجاد معنى إيجابي للأحداث الضاغطة.
 - أن رأس المال النفسي يُمثل موارد الفرد الإيجابية التي تساعد على تحقيق النجاح في جميع جوانب حياته المختلفة، من خلال التركيز على خصائص الفرد الشخصية الإيجابية التي تساعد في تحسين مستوى أدائه
 - أن استثمار الفرد لما يمتلكه من رأس مال نفسي يجعله قادراً على مواجهة الضغوط والمعوقات باستراتيجيات مواجهة إيجابية .
 - أن رأس المال النفسي يجعل الفرد قادراً على التقييم المعرفي السليم للواقع، والتعامل بإيجابية مع الضغوط المتعددة، مما يجعل نظرته للحياة أكثر شمولية وواقعية، وينعكس بصورة إيجابية على إدراكه لجودة حياة عمله، على الرغم من وجود بعض القصور في جوانب مهنته.

بالرجوع لنشأة رأس المال النفسي؛ ينضح شموليتها لأربعة أبعاد هي: الكفاءة الذاتية، التفاؤل، الأمل والمرونة، كما يلي: (Li, Z., et al .,2021)

أ. الكفاءة الذاتية self-efficacy: مستمدة من نظرية التعلم الاجتماعي في علم النفس وكان مفادها أن السلوك يتم تعلمه من خلال الملاحظة ومحاكاة النماذج، وتمثل اعتقاداً إيجابياً وليس القدرة أو توقع النتائج بحد ذاتها)، وفي ضوء ذلك تعد الكفاءة الذاتية قوة مهمة لتفسير الدوافع الكامنة وراء سلوك الأفراد في مجالات الحياة المختلفة وان ادراكها يسهم بدرجة كبيرة في فهم وتحديد مدى اسباب التنوع في السلوك الفردي، وكذا سلوك المثابرة من أجل الانجاز، ومستويات ردود الأفعال للضغوط

الانفعالية وضبط الذات، وفي مجال العمل تمثل الكفاءة الذاتية اعتقاد المرء بقدرته على إنجاز المهمة المكلف بها بنجاح. كما تعكس أيضاً معتقدات الفرد وأفكاره حول إمكانياته وقدراته واستعداداته؛ من خلال تقييم وإدراك الفرد لقدراته الشخصية، وذلك وفقاً لخبراته التي اكتسبها؛ فهي تمثل مدى اقتناع الفرد بفاعليته الشخصية وثقته بإمكانياته وقدراته على الأداء، كما تشير إلى قدرة الفرد على المشاركة في الدافع، والموارد المعرفية، والإجراءات اللازمة للنجاح في مهمة محددة، مع قوة اعتقاد الفرد بقدراته، ومهاراته الخاصة، والنجاح بها، بصرف النظر عما يحيط به من ظروف ومواقف. (Ribeiro et al., 2021)

ب. الأمل Hope: يشير إلى الحالة التحفيزية الإيجابية التي تعتمد على قوة الإرادة أو الطاقة الموجهة نحو الهدف، فالأمل نظام ديناميكي معرفي ودافعي، حيث يتبعه عملية معرفية نحو تحقيق الهدف، كما أنه عملية التفكير في الأهداف الشخصية، مع وجود الدافعية التي تدفع الفرد لتحقيق هذه الأهداف، والطرق التي تساعد على تحقيقها، فالأمل تفاعل بين عدة أشياء هي؛ المسؤولية نحو تحقيق الهدف، طريقة التفكير والربط بين الوضع الحالي والهدف المراد تحقيقه والهدف المراد تحقيقه على المدى القريب أو البعيد. (Clarence.et al., 2020)

ج. التفاؤل Optimism: أحد أوجه رأس المال النفسي الإيجابي الذي يقدم مساهمة إيجابية لتحقيق النجاح الآن وفي المستقبل، يرتبط التفاؤل بعلم النفس الإيجابي العام لارتباطه بالأحداث الجيدة والسيئة، فالمتفائلون يفسرون الأحداث السيئة على أنها مؤقتة، في حين أن المتشائمون يفسرون الأحداث السيئة بأنها دائمة، والعكس صحيح بالنسبة للأحداث الجيدة. كما يعكس رأس المال النفسي إدراك الفرد إلى المواقف الإيجابية والتي تحدث بشكل أساسي نتيجة العوامل الداخلية، والحالات السلبية هي نتيجة لعوامل خارجية وحالات مؤقتة، فالمتفائل هو النتائج الإيجابية التي يتوقعها الفرد التي ترتبط إيجابياً مع الأحداث المستقبلية والتي تشمل المشاعر والانفعالات الإيجابية، والتحفيز بوجود تقييم واقعي لتلك الأحداث عن مدى إمكانية حدوثها، مما يزيد من فاعلية الشخص وأمله. (Karabay, et al., 2021)

د. المرونة Resilience: وتشير إلى حالة التكيف الإيجابي في الصعاب والشدائد التي تواجه الفرد وقدرته على التعامل معها ومع المخاطر والأزمات والمصاعب المرافقة لعملية التغيير، وإعادة الانطلاق من جديد، كما يُقصد بها قدرة الفرد على النهوض من المواقف الصعبة، والقابلية العالية للتكيف لتخطي الصعوبات التي يواجهها للوصول إلى الأداء العالي، كما أنها عملية ديناميكية للتوافق الإيجابي، أو التكيف مع الضغوط التي يتعرض لها الفرد في حياته اليومية، فهي تتضمن إعادة التوازن واستجماع القوى بعد مواجهة العقبات والمشاكل، والقدرة على التغلب عليها بنجاح واستمرار.

فالموظف المرن هو الذي يكون لديه قبول مخلص للواقع واعتقادات جازمة مدعومة بقيم أصلية عند الوقوع في المشكلات والظروف الصعبة، ويحافظ ويسترجع القدرة على تحقيق النجاح، أي القدرة على المقاومة (المرونة)، وعليه فإن المنظمة تستطيع ان تستفيد من المرونة عن طريق أخطاء الماضي التي تعد دروساً للحاضر في توليد فرصة جديدة للمنظمة في تطوير ذاتها عن طريق استثمار تلك الفرصة بالتعلم والنمو والتطور (Purwanto et al., 2021)

و في سياق اخر وهو السياق الاجتماعي حيث قد يميل الافراد أو العاملون إلي قضاء وقت أطول خارج نطاق العمل أي الهروب من العمل و تحول إهتمامهم تجاه إهتمامات إجتماعيه مثل الأصدقاء و الأسره أو ممكن أن يحولوا إهتمامهم التنظيمي و زملائهم بالعمل إلي خارج المنظمة و في النهايه يكون العاملون أكثر استجابيه لترك العمل بالمنظمه و يفترض أن الإخلال برأس المال النفسي سوف يكون مرتبطاً بردود الأفعال التاليه من جانب العاملين: (رشيد ، 2005)

- ترك العمل: يؤدي الإخلال برأس المال النفسي إلي صورته ذهنيه لدي الأفراد بعدم العداله الأمر الذي يترتب عليه خفض معتقدات العاملين بجدي البقاء في المنظمه و عندما يكون الظلم متقشي بشكل واضح و مدرك إدراكاً تاماً لدي العاملين فإنهم لن يلتزموا بالوفاء تجاه المنظمه و لن يقدموا أي التزامات تجاه المنظمه و بالتالي سوف يسعون لترك المنظمه بشكل متعمد .
- التعبير الصوتي: الهدف من التعبير الصوتي هو تعديل شكل العلاقة الإجتماعيه القائمه علي التبادل الإجتماعي بين الفرد و المنظمه و بالتالي يعتبر التعبير الصوتي بأنه بمثابة سلوك تهديد لهذه العلاقة مثل جرس الإنذار للمنظمه أو شكوي الغرض منها تفعيل و تغيير النواحي السلبيه في رأس المال النفسي .
- الولاء: من المفترض أن يؤثر الإخلال برأس المال النفسي تأثيراً سلبياً علي ولاء العاملين بالمنظمه إلا ان وجد أن درجة الإخلال برأس المال النفسي يؤثر سلبياً علي ولاء العاملين حيث يشعر العاملون أنهم مدينون للمنظمه و كيف

- يمكن للمنظمة أن تعامل منسوبيها أو الأفراد بصورة عادلة؟ و نتيجة لذلك يري أن إحجام العاملين عن العمل بشكل متعمد قد يكون هو أول خسائر الإخلال برأس المال النفسى
- الإهمال : يرتبط الإخلال برأس المال النفسى بزيادة مستويات الإهمال في العمل من قبل العاملين حيث أنهم يرون أنه لا مجال للعمل بجديه لصالح منظمه لا يمكن الثقة فيها أو بالوعد من قبلها و كذلك عدم الثقة في التزاماتها .
- الهروب : أن الفرد الذي لم تتحقق توقعاته و بالتالي يصاب بخيبة الأمل فإنه عادة ما يلجأ إلي الهروب من العمل مثل الإستغراق في وقت أطول من أوقات الراحة أو إسناد مهمته سراً لأحد العاملين الآخرين في العمل أو الخروج من العمل لأسباب غير حقيقيه أو تأجيل العمل و تعطيله أطول فتره ممكنه و عادة ما يلجأ بعض الأشخاص لهذا النوع من الأسلوب في حالة وقوعهم في مشكله يصعب حلها حيث يري الفرد أن المنظمه لا تستطيع الوفاء بالتمتاتها أو الوفاء بتوقعاته فيلجأ للهروب من المشكله بأي صوره كانت.
- إلحاق الضرر : أن الإخلال برأس المال النفسى قد يأخذ شكلاً عدوانياً أكثر مما سبق ولكن بشكل صامت و هو محاولة الفرد إلحاق الضرر بالمنظمه بأي طريقه ممكنه دون أن يكون له دوراً مباشراً بهذا الضرر أو قد لا تكتشف المنظمه نهائياً سبب هذا الضرر مثل إلحاق ضرر بالاله التي يعمل عليها الفرد أو إلحاق الضرر بالخامات أو العمل بشكل معين يؤدي إلي مخرجات سيئه أو معييه أو محاولة إضرار الشركه بأي صوره تجعلها تنفق الكثير من الأموال لعلاج أو إصلاح هذا الضرر فقد يأتي هذا الضرر عن طريق إفشاء سر ما متعلق بالمنظمه لأحد العملاء الأمر الذي يجعل هذا العميل بالعدول عن التعاون مع المنظمه .
- طلب النقل : في بعض الحالات يلجأ الأفراد إلي النقل و الإنتقال إلي قسم آخر في الشركه أو فرع آخر للشركه في موقع جغرافي للشركه حيث يلجأ إلي هذا الخيار الفرد عندما يشعر بأن سبب الإخلال برأس المال النفسى هو المناخ التنظيمي السائد فربما يجد في مناخ تنظيمي اخر توقعاته التي يري ان المنظمه اخلت بها .

(ب) الاجهاد الوظيفى

يشير الإجهاد الوظيفى إلى الاستجابة التي قد يحصل عليها الأشخاص عند تقديمهم لمتطلبات العمل والضغوط التي لا تتناسب مع معارفهم وقدراتهم والتي تتحدى قدرتهم ، وغالبًا ما يرجع ذلك إلى ضعف تنظيم العمل (مثل الطريقة التي تصمم بها الوظائف وأنظمة العمل ، وطريقة الإدارة) ، أو سوء تصميم العمل (مثل عدم التحكم في إجراءات العمل، وقلة الدعم من الزملاء والمشرفين (Coelho, et al ,2023))

وترجع اسباب الاجهاد الوظيفى إلى العوامل التالية، : (Caponnetto,et al ., 2022).

- عبء العمل (Workload): يتم العثور على عدم التطابق في عبء العمل عمومًا على أنه عبء زائد، من خلال الصيغة البسيطة التي تتطلب فيها الكثير من الطلبات استنفادَ طاقة الفرد إلى الحد الذي يصبح فيه التعافي مستحيلًا، وقد يَنشُج عدم تطابق عبء العمل أيضًا عن نوع العمل الخاطيء، كما هو الحال عندما يفتقر الأشخاص إلى المهارات أو الرغبة في نوع معين من العمل، حتى عندما يكون ذلك مطلوبًا بكميات معقولة، ويستنزف العمل العاطفي بشكل خاص عندما تتطلب الوظيفة من الناس إظهار مشاعر لا تتوافق مع مشاعرهم، وبشكل عام: يرتبط عبء العمل بشكل مباشر بجانب الإرهاق الناتج عن الاحتراق.
- التحكم (Control): يرتبط عدم التطابق في التحكم عمومًا بعدم الكفاءة أو انخفاض الإنجاز الشخصي للاجهاد، وغالبًا ما يشير عدم التطابق في التحكم إلى أنّ الأفراد ليس لديهم تحكّم كافٍ على الموارد اللازمة للقيام بعملهم، أو ليس لديهم سلطة كافية لمتابعة العمل فيما يعتقدون أنه أكثر الطرق فعالية، وقد يواجه الأفراد الذين طغى عليهم مستوى مسؤوليتهم أزمةً في التحكم، وكذلك في عبء العمل، وينعكس عدم التطابق هذا على أنه مسؤولية تتجاوز سلطة الفرد، وإنه لمن المحزن أن يشعر الناس بالمسؤولية عن تحقيق النتائج التي يلتزمون بها بشدّة، بينما يفتقرون إلى القدرة على تنفيذ هذا التفويض.
- المكافأة (Reward): النوع الثالث من عدم التطابق ينطوي على عدم وجود مكافآت مناسبة للعمل الذي يقوم به الأفراد، في بعض الأحيان قد تكون هذه مكافآت مالية غير كافية، كما هو الحال عندما يفعل الناس عند عدم تلقي الراتب أو المزايا التي تتناسب مع إنجازاتهم، والأكثر أهمية في بعض الأحيان هو الافتقار إلى المكافآت الاجتماعية؛

كما هو الحال عندما يتم تجاهل عمل المرء الشاق وعدم تقديره من قبل الآخرين، وهذا النقص في الاعتراف يُقلل من قيمة العمل والعمال، بالإضافة إلى ذلك: يمكن أن يكون الافتقار إلى المكافآت الجوهرية (مثل: الفخر بالقيام بشيء مهم والقيام به بشكل جيد) جزءاً مهماً من عدم التوافق هذا، ويرتبط نقص المكافأة ارتباطاً وثيقاً بمشاعر عدم الكفاءة.

● المجتمع (Community): يحدث عدم التوافق الرابع عندما يفقد الناس الإحساس بالارتباط الإيجابي بالآخرين في مكان العمل، ويزدهر الناس في المجتمع ويعملون بشكل أفضل عندما يشاركون المديح والراحة والسعادة والفكاهة مع الأشخاص الذين يحبونهم ويحترمونهم، بالإضافة إلى التبادل العاطفي والمساعدة الفعالة، فإنَّ هذا النوع من الدعم الاجتماعي يُعيد تأكيد عضوية الشخص في مجموعة ذات إحساس مشترك بالقيم، ولسوء الحظ فإنَّ بعض الوظائف تعزل الأشخاص عن بعضهم البعض، أو تجعل الاتصال الاجتماعي غير شخصي؛ ومع ذلك، فإنَّ أكثر ما يدمر المجتمع هو الصراع المزمن الذي لم يتم حله مع الآخرين في العمل، وينتج عن هذا الصراع مشاعر سلبية مستمرة بالإحباط والعداء، ويقلل من احتمالية الدعم الاجتماعي.

● العدالة (Fairness): يحدث عدم تطابق خطير بين الشخص والوظيفة عندما لا يكون هناك عدالة محسوسة في مكان العمل، فإنَّ الإنصاف ينقل الاحترام ويؤكد قيمة الذات لدى الناس، والاحترام المتبادل بين الناس أمرٌ أساسي للشعور المشترك بالمجتمع، ويمكن أن يحدث الظلم عندما يكون هناك عدم تكافؤ في عبء العمل أو الأجر، أو عندما يكون هناك غش، أو عندما يتم التعامل مع التقييمات والترقيات بشكل غير لائق، فإذا كانت إجراءات التظلم أو تسوية المنازعات لا تسمح للطرفين بالتعبير عن آرائهما فسيتم الحكم على تلك الإجراءات بأنها غير عادلة، كما يؤدي الافتقار إلى الإنصاف إلى تفاقم الاحترق بطريقتين على الأقل؛ أولاً: تجربة المعاملة غير العادلة مزعجة ومرهقة عاطفياً، ثانياً: يغذي الظلم إحساساً عميقاً بالسخرية تجاه مكان العمل.

● القيم (Values): المنطقة السادسة من عدم التوافق تحدث عندما يكون هناك تعارض بين القيم، وفي بعض الحالات قد يشعر الناس بأن الوظيفة تجعلهم مقيدون بفعل أشياء غير أخلاقية ولا تتفق مع قيمهم الخاصة؛ على سبيل المثال: من أجل إجراء عملية بيع أو الحصول على التفويض اللازم قد يتعين عليهم قول كذبة أو أن يكونوا مخادعين أو لا يتعاملون مع الحقيقة، وفي حالات أخرى قد يكون هناك عدم توافق بين تطلعاتهم الشخصية لحياتهم المهنية وقيم المنظمة، ويمكن أيضاً أن يقع الناس بين القيم المتضاربة للمؤسسة، كما هو الحال عندما يكون هناك تناقض بين بيان المهمة السامية والممارسة الفعلية، أو عندما تكون القيم متعارضة؛ (على سبيل المثال: الخدمة عالية الجودة واحتواء التكلفة لا يتعايشان دائماً).

لذا تتمثل أبعاد الاجتهاد الوظيفي فيما يلي: (Androutsou, et al 2023)

- استنزاف جهود العاملين: تشير إلى توجيه العديد من المهام والأنشطة للعاملين قد تكون أكبر من قدراتهم أو مهاراتهم ويترتب على ذلك ازدياد الضغوط النفسية على العاملين.
- التباعد النفسي: والذي ينعكس في زيادة الفجوة بين الفرد والمؤسسة من حيث تعارض أهدافه الشخصية مع الأهداف المؤسسية.
- الشعور بالتشاؤم: والذي يرجع إلى افتقاد العاملين للطموح الوظيفي، أو وجود نوعٍ من الاكتئاب النفسي البسيط.
- تدنى الفعالية المهنية: والتي تنعكس في جميع المثيرات والسلوكيات السلبية في العمل التي من شأنها تؤثر على إنجاز المهام المهنية بالشكل المطلوب.

ثانياً: الدراسات السابقة

في ضوء تعدد الدراسات المرتبطة بكل متغير على حده تسرد الباحثة منها التي تناولت العلاقة بين رأس المال النفسي والاجتهاد الوظيفي كما يلي:

هدفت دراسة (Yao,et al .,2022) إلى بيان العلاقة بين مستويات الاجتهاد الوظيفي (OS) والرفاهية النفسية (PWB) للعاملين في الرعاية الصحية وأفراد الشرطة أثناء جائحة كورونا. كما حللت الدراسة دور رأس المال النفسي الإيجابي (PPC) كوسيط والحاصل العاطفي (EQ) كوسيط في العلاقة بين نظام التشغيل والاجتهاد الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى أنه ساعدت

الخصائص الإيجابية لرأس المال النفسي (PPC) للمستجيبين مثل الإيمان بقدرة الفرد وأدائه، والاستعداد للنجاح أو تحقيق الأهداف المحددة، والقدرة على التعافي من الأوقات الصعبة، وتفاؤلهم بالمستقبل في تقليل لإجهاد الوظيفي الناجم عن الوباء والمحافظة على حالة نفسية أفضل في مكافحة الوباء.

كما سعت دراسة (Caponnetto, et al., 2022) إلى تحليل مستوى الرضا الوظيفي بين العاملين الذين يواجهون جائحة COVID-19. تم التحقيق في العوامل السابقة المحتملة للرضا والدور الذي يلعبه رأس المال النفسي في تقليل مستويات الإجهاد الوظيفي، وأظهرت النتائج أن عوامل الضغط النفسي لها تأثير كبير على الرضا الوظيفي مع تقليل الإجهاد الوظيفي علاوة على ذلك ، أظهرت النتائج كيف يمكن لرأس المال النفسي الايجابي أن يقلل من آثار الضغوطات النفسية ويخفف من الآثار السلبية في الظروف المتعلقة بالعمل.

وأشارت دراسة (Cheng, et al ., 2022) إلى استكشاف تأثير الاجهاد المهني على السعادة المهنية للمعلمين في المدارس الابتدائية الحكومية من خلال رأس المال النفسي الايجابي كمتغير وسيط ، ووجدت نتائج البحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية في السعادة المهنية ورأس المال النفسي بين المعلمين من الجنسين ، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإجهاد الوظيفي والسعادة المهنية ورأس المال النفسي بين المعلمين من مختلف الأعمار، علاوة على ذلك ، سيؤثر رأس المال النفسي بشكل كبير على السعادة المهنية بشكل إيجابي ، بينما يكون له تأثير وسيط بين الاجهاد المهني والسعادة المهنية.

هدفت دراسة (دغيم ، 2021)، إلى التعرف على الدور الوسيط لرأس المال النفسي في العلاقة بين الإجهاد الوظيفي والارتباط الوظيفي لفريق العمل بقطاع البريد، وطبقت الدراسة على العاملين بقطاع البريد بمحافظة القاهرة والجيزة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها: وجود تأثير معنوي لرأس المال النفسي كإجمالي في العلاقة المباشرة بين الإجهاد المهني كمتغير مستقل وبين كل بعد من أبعاد الارتباط الوظيفي لفريق العمل المتمثل في (الاهتمام بالعمل، والحماس للعمل، والانهمك في العمل) كمتغير تابع. كما أوضحت النتائج أن رأس المال النفسي يلعب دور الوساطة بين كل من الإجهاد المهني والارتباط الوظيفي لفريق العمل إجمالاً.

وأشارت دراسة (Li, Z.,et al .,2021) إلى بيان أهمية الإجهاد الوظيفي ونية الدوران ، حيث طورت الدراسة نموذجًا بحثيًا لفحص آثار رأس المال النفسي ورأس المال الاجتماعي ورأس المال البشري في وقت واحد على الإجهاد الوظيفي ونية دوران، وتشير النتائج إلى أن الإجهاد الوظيفي يلعب دور الوسيط الكامل بين رأس المال النفسي ونية الدوران ، ويلعب دور الوسيط الجزئي بين رأس المال الاجتماعي والعائلي ونية الدوران، ووجد أن رأس المال النفسي ورأس المال الاجتماعي والعائلي لهما تأثيرات أعلى نسبيًا على الإجهاد الوظيفي مقارنة بأنواع رأس المال الأخرى.

كما هدفت دراسة (Zhang, et al .,2019) إلى فحص التأثير الوسيط لأساليب تكيف المعلمين في العلاقة بين رأس المال النفسي وإرهاق المعلم ، وفي العلاقة بين الإجهاد الوظيفي وإرهاق المعلم في المدارس الابتدائية والثانوية في الصين ، وأظهرت النتائج أن رأس المال النفسي له دور وقائي في تقليل الإجهاد الوظيفي للمعلمين ومن خلال العرض السابق للدراسات السابقة ظهر بشكل واضح أهمية تحديد طبيعة العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي والإجهاد الوظيفي، وقد تم التوصل للنقاط التالية:

التعرف على الجوانب البحثية التي تمت دراستها سابقاً والوقوف على الجوانب التي بحاجة لجهود بحثية أكثر كحداثة لتغطيتها في هذا البحث.

اتفقت الدراسات السابقة المتعلقة برأس المال النفسي الإيجابي على أهميته بأبعاده المختلفة الممتدة في الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة)، كما أشارت إلى أن تبني رأس المال النفسي الإيجابي يعزز من ترسيخ قيم المنظمة فضلاً عن ارتفاع مستوى أداء العاملين.

كما يتضح من الدراسات السابقة المتعلقة بالإجهاد الوظيفي أهميته بأبعاده المختلفة الممتدة في (استنزاف جهود العاملين، التباعد النفسي عن المنظمة، الشعور بالتشاؤم ، تدنى الفعالية المهنية) كما أشارت إلى أن ارتفاع مستوى الاجهاد الوظيفي ينعكس سلباً على الانتماء الوظيفي للعاملين .

وعن الفجوة البحثية هناك عدة أوجه تبرز الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- سعت الدراسة الحالية للربط بين رأس المال النفسي الإيجابي (كمتغير مستقل) مع الإجهاد الوظيفي (كمتغير تابع) للتعرف على أهم الأبعاد التي لها أثر معنوي وأيضاً علاقة إرتباط بين متغيري الدراسة
 - سعت الدراسة الحالية للتطبيق على وزارة الصحة بدولة الكويت
- وفي ضوء ما سبق يمكن تحديد الفجوة البحثية كما يلي

تحديد الفجوة البحثية من خلال نتائج الدراسات السابقة والدراسة الحالية

نتائج الدراسات السابقة	الفجوة البحثية	الدراسة الحالية
<p>أظهرت نتائج الدراسات السابقة ما يلي</p> <ul style="list-style-type: none"> - أن الاجهاد الوظيفي تأثير إيجابي على العمل والحياة الشخصية - وجود علاقة الإجهاد الوظيفي وعلاقته بالكفاءة الذاتية - علاقة إيجابية ومعنوية بين المال النفسي الإيجابي والمشاركة الوظيفية. - وجود علاقة ارتباط مباشرًا بين رأس المال النفسي الإيجابي والعوامل الاجتماعية 	<p>من خلال الدراسات السابقة والدراسة الحالية تتمثل الفجوة البحثية في الآتي :</p> <ul style="list-style-type: none"> - عدم وجود دراسات سابقة – في حدود علم الباحثه- بالبيئة الكويتية التي أوضحت دور رأس المال النفسي الإيجابي في تقليل الإجهاد الوظيفي . 	<p>تتناول الباحثه في هذه الدراسة دور رأس المال النفسي الإيجابي من خلال التركيز على النقاط التالية :</p> <ul style="list-style-type: none"> - تحديد أبعاد الإجهاد الوظيفي بالوزارة محل الدراسة. - تحديد مؤشرات رأس المال النفسي الإيجابي بالوزارة محل الدراسة. - تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث الهدف ومجال التطبيق . - قيام الباحثه من خلال النتائج والتوصيات التي تم التوصل إليها بإعداد خطة عمل تنفيذية للتوصيات.

المصدر : من إعداد الباحثه

شكل رقم (1): الفجوة البحثية

ثالثاً: مشكلة البحث

للتعرف على أبعاد مشكلة البحث، قامت الباحثه بإجراء دراسة استطلاعية للتعرف على أبعاد مشكلة البحث، قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية على عينة قوامها(40) مفردة من العاملين بوزارة الصحة الكويتية محل الدراسة (مع الإدارات التالية : العامة للطوارئ ، العامه لطب الأسنان ، العامه للتواصل الداخلي ، العامه لمركز التميز الرقمي) في الفترة الزمنية من 2022/12/1 إلى 2023/1/10، من خلال طرح مجموعة من الأسئلة والتي جاءت نتيجة إجابة هذه العينة على النحو الوارد في الجدول التالي:

جدول رقم(1): إجابات عينة الدراسة الاستطلاعية

السؤال	عينة العاملين	نسبة الإجابات المقبولة
يتوفر وعى لدى العاملين بأهمية رأس المال النفسي الإيجابي	40	20(50%)
يتم تهيئة العاملين بالوزارة لتقليل مؤشرات الاجهاد الوظيفي.	40	40(100%)
يتم تخصيص الموارد اللازمة لرفع مستوى المشاركة والارتباط مع الوزارة .	40	30(75%)

*المصدر : من إعداد الباحثه

وفي ضوء ما سبق، فقد أسفرت النتائج عما يلي:

- تفاوت وعى العاملين برأس المال النفسي الإيجابي بنسبة (50%) من عينة الدراسة الاستطلاعية ويعكس ذلك اتباع الوزارة مجموعة من السياسات والإجراءات التي من شأنها تهيئة بيئة العمل وانعكاسها على الجوانب النفسية للعاملين من حيث

الاهتمام بالعنصر البشري وتحسين أوضاع العاملين بالوزارة، وإعطاء أولوية خاصة لوضع خطة لزيادة الرواتب لتتناسب مع الأداء وبحيث تكون متوافقة مع النهوض بالمزايا الممنوحة للعاملين ووضع نظام للترقيات والتعيين وفقاً لهيكل تنظيمي حديث مع توفير فرص التدريب وتنمية المهارات وخلق بيئة مناسبة، مما يولد روحاً معنوية مرتفعة للعاملين.

- أكدت (100%) من عينة الدراسة الاستطلاعية يتم تهيئة العاملين بالوزارة لتقليل مؤشرات الاجهاد الوظيفي من حيث تهيئة وتدريب العاملين، ومنحهم دورات تدريبية على مدار الخمس سنوات الأخيرة (2016-2022) ممثلة في وإدارة الوقت، وإدارة السلامة والصحة المهنية،
- كما أكدت عينة الدراسة الاستطلاعية أن الوزارة محل الدراسة يتم تخصيص الموارد اللازمة لرفع مستوى المشاركة والارتباط مع المنظمة ومنها الموارد المالية على سبيل المثال لعام 2022 بنسبة 9% من الميزانية العامة للدولة ويدعم ذلك الجهود نحو المشاركة التنظيمية.

وعليه في ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية والدراسات السابقة يمكن صياغة مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي التالي :

هناك قصور في إدراك العاملين لأهمية رأس المال النفسي الإيجابي في تخفيض الاجهاد الوظيفي بين العاملين في وزارة الصحة الكويتية "

وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

- ما هي أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي السائدة في الوزارة محل الدراسة؟
- ماهي أبعاد الاجهاد الوظيفي في الوزارة محل الدراسة؟
- ماهي طبيعة العلاقة بين رأس المال النفسي الإيجابي والاجهاد الوظيفي بالوزارة محل الدراسة؟

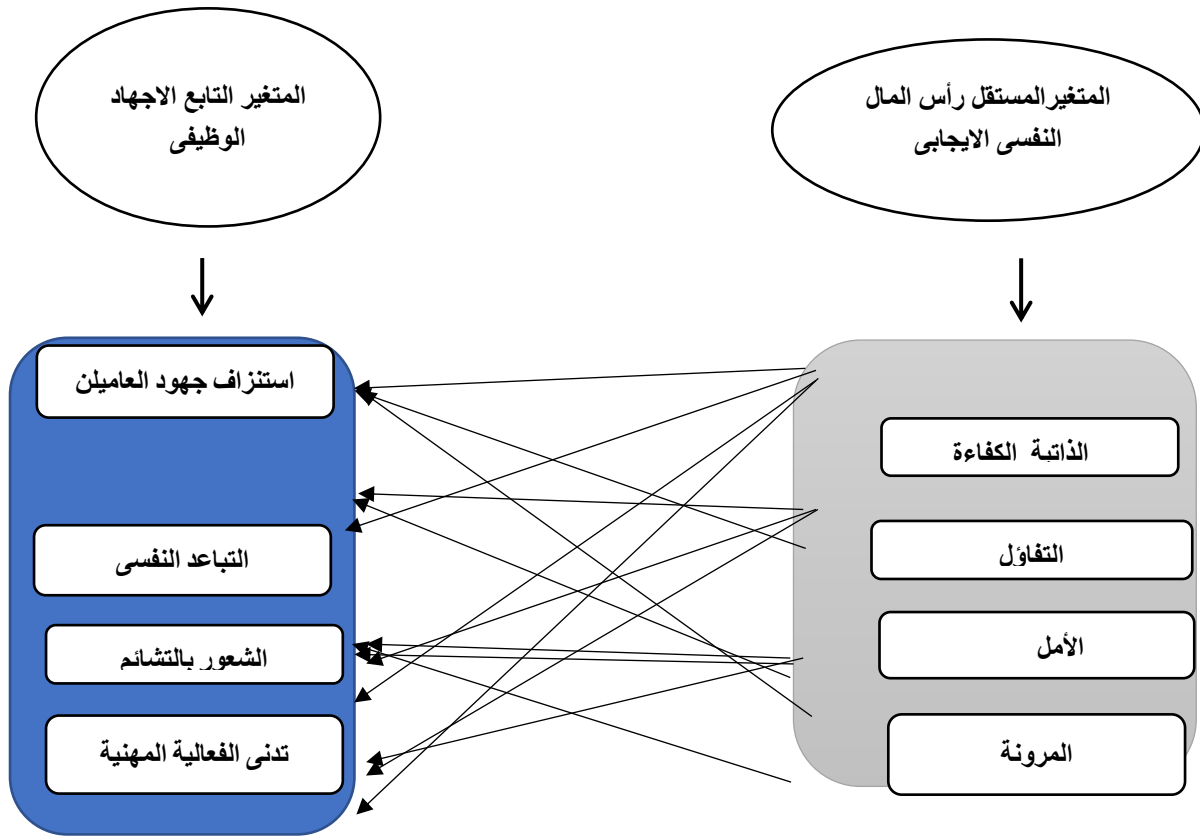
رابعاً: أهداف البحث

يسعى البحث الحالي لتحقيق الأهداف التالية:

- تحديد مؤشرات رأس المال النفسي بالوزارة محل الدراسة.
- تحديد أبعاد الإجهاد الوظيفي بالوزارة محل الدراسة.
- تحليل علاقة رأس المال النفسي الإيجابي بالاجهاد الوظيفي بين العاملين في الوزارة محل الدراسة
- التوصل لمجموعة من النتائج والتوصيات التي تفيد المسؤولين بالوزارة محل الدراسة حول دور رأس المال النفسي الإيجابي لتقليل الإجهاد الوظيفي.

خامساً: فروض البحث

لصياغة فروض البحث يمكن تصور نموذج متغيرات البحث ومقاييسه كما في الشكل رقم (2) التالي:



*المصدر : من إعداد الباحثه في ضوء نتائج الدراسات السابقة

شكل رقم (2): العلاقات بين متغيرات البحث.

، وفي ضوء الدراسات السابقة يمكن توضيح المقياس المستخدمة في البحث كما في الجدول التالي:

جدول رقم (2): مقاييس متغيرات البحث

المتغير	نوعه	أبعاده	المراجع من الدراسات السابقة
رأس المال النفسي الايجابي	مستقل	الذاتة الكفاءة الأمل التفاؤل المرونة	Luthans (2004)
الاجهاد الوظيفي	تابع	استنزاف جهود العاملين التباعد النفسي الشعور بالتشاؤم تدنى الفعالية المهنية	Rout, U. R., & Rout, J. K. (2002)

*المصدر : من إعداد الباحثه في ضوء نتائج الدراسات السابقة.

وفي ضوء نموذج متغيرات البحث ومقاييسه يمكن صياغة فروض البحث في الفروض التالية:

- الفرض الأول : يوجد أثر معنوي لرأس المال النفسي الايجابي على استنزاف جهود العاملين بالوزارة محل الدراسة.
- الفرض الثاني: يوجد أثر معنوي يوجد أثر معنوي لرأس المال النفسي الايجابي على التباعد النفسي بالوزارة محل الدراسة.
- الفرض الثالث: يوجد أثر معنوي لرأس المال النفسي الايجابي على الشعور بالتشاؤم بالوزارة محل الدراسة.
- الفرض الرابع: يوجد أثر معنوي لرأس المال النفسي الايجابي على تدنى الفعالية المهنية بالوزارة محل الدراسة.

سادساً: أهمية البحث

(أ) الأهمية الأكاديمية: نظراً لأن كلاً من رأس المال النفسي الإيجابي والإجهاد الوظيفي من الموضوعات التي لا تزال من المجالات الحديثة نسبياً في مجال إدارة الأعمال، فإن هذا الموضوع ما زال بحاجة إلى الإضافة من البحوث والدراسات العربية التي تثري المدخل العلمي والإضافة للنظرية له.

(ب) الأهمية التطبيقية: يستمد البحث أهميته التطبيقية مما يلي:

- ترجع أهمية البحث التطبيقية إلى إستهداف وزارة الصحة الكويتية باعتبارها الوزارة المسؤولة عن الصحة العامة للمواطنين ورسم خطة السياسة الصحية للدولة.

- يستمد البحث الحالي أهمية العملية في اختبار تأثير رأس المال النفسي الايجابي بأبعاده المختلفة (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) على الاجهاد الوظيفي بأبعاده المختلفة (استنزاف جهود العاملين، التباعد النفسي، الشعور بالشتائم، تدنى الفعالية المهنية) بالوزارة محل الدراسة.

سابعاً: منهج البحث

إعتمدت الباحثه على المنهج الوصفي، الذي يقوم على تفسير الظاهرة محل الدراسة وتحديد الدراسة ببعديها، هذا بجانب المنهج التحليلي من حيث إجراء تحليل وتفسير العلاقات بين المتغيرات محل الدراسة كما يمكن للباحثة استعراض منهجية البحث من خلال العناصر التالية:

(أ) تحديد نوع ومصادر البيانات

- البيانات الثانوية: قامت الباحثة بتجميع البيانات الثانوية ذات الصلة برأس المال النفسي الإيجابي والإجهاد الوظيفي من خلال سجلات الإدارات والأقسام في الوزارة محل الدراسة.
- البيانات الأولية: اعتمدت الباحثة عند جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة على أسلوب الاستقصاء من خلال المقابلات الشخصية والبريد الإلكتروني، حيث تم سؤال مفردات مجتمع البحث عن آرائهم حول أبعاد رأس المال النفسي الإيجابي والإجهاد الوظيفي.

(ب) مجتمع وعينة البحث

يتمثل مجتمع البحث في جميع العاملين الكويتيين في مستشفيات وزارة الصحة بدولة الكويت، البالغ عددهم (1527) مفردة كما في الجدول التالي:

جدول رقم (3): عدد العاملين الكويتيين في وزارة الصحة في دولة الكويت

العدد	الأطباء	الإداريين	الوظائف الطبية	الفنية	الهيئة التمريضية	المجموع
	505	450	396	176		1527

المصدر: وزارة الصحة، إدارة التنمية البشرية – مراقبة تخطيط واحصاءات القوي العاملة، العدد السادس والثلاثون، 2022، ص 19-41.

أما عينة الدراسة سيتم الاعتماد على العينة العشوائية الطبقية، بسبب توافر شروط استخدامه وهي الشرط الأول: الذي يتمثل في وجود درجة كبيرة من التجانس بين مفردات المجتمع فيما يتعلق بالخصائص المطلوب دراستها، والشرط الثاني: الذي يتمثل في وجود أو عدم وجود إطار لمجتمع البحث .

ويمكن تم تحديد حجم العينة ببرنامج sample size calculator وذلك بمعلومية حجم المجتمع الذي يقدر 3375 مفردة وعند مستوى ثقة 95% وحدود خطأ - + 5% وبإخال هذه البيانات تم حساب حجم العينة الذي يبلغ 358 مفردة .

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{\left[\left[N-1 \times (d^2 \div z^2) \right] + p(1-p) \right]}$$

عند درجة ثقة تبلغ 95% فإن $Z2 = 1.96$

حيث $N =$ حجم المجتمع والذي قدر بـ (5261) فرداً

$Z2 =$ الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الثقة 1.96

$d =$ نسبة الخطأ المعياري $\pm 0.05\%$

$P =$ نسبة توفر الخاصية والمحايدة

بالتطبيق في المعادلة السابقة نجد أن حجم العينة يساوي 345 مفردة تقريباً من العاملين ، وسيتم تحديد عدد مفردات العينة التي تم سحبها عشوائياً في كل بنك محل الدراسة باستخدام طريقة التوزيع المتناسب كما في الجدول التالي :

جدول (4): عينة الدراسة

القطاع	مجتمع الدراسة	عينة الدراسة
الأطباء	505	114
الإداريين	450	102
الوظائف الفنية الطبية	396	90
الهيئة التمريضية	176	39
الاجمالي	1527	345

* المصدر : من إعداد الباحثه

ثامناً: حدود البحث

(1) **حدود موضوعية:** يقتصر موضوع البحث على دور رأس المال النفسي الايجابي بأبعاده المختلفة (الكفاءة الذاتية ، الأمل ، التفاؤل ، المرونة) في تقليل الاجهاد الوظيفي بأبعاده المختلفة (استنزاف جهود العاملين ، التباعد النفسي ، الشعور بالتشائم ، تدنى الفعالية المهنية).

(2) **حدود مكانية:** تم تطبيق البحث على وزارة الصحة بدولة الكويت

(3) **حدود زمنية:** تم تطبيق البحث في الفترة الزمنية من 2022/10 إلى 2023/1/30.

تاسعاً : تحليل البيانات واختبار الفروض

تم تحليل بيانات الدراسة الميدانية باستخدام برنامج (SPSS .V. 28) ؛ وذلك من خلال استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- معامل ثبات (ألفا. كرونباخ) : لاختبار ثبات وصدق أداة جمع بيانات البحث.
- المتوسطات الحسابية: لإجراء التحليل الوصفي لمتغيرات البحث، باستخدام الوسط الحسابي.
- الانحرافات المعيارية : لإجراء التحليل الوصفي لمتغيرات البحث ويفيد في معرفة مدى تشتت أو عدم تشتت استجابات المبحوثين, كما يساعد في ترتيب العبارات مع المتوسط المرجح, حيث أنه في حالة تساوى العبارات في المتوسط المرجح ، فإن العبارة التي انحرافها المعياري أقل تأخذ الترتيب الأول.
- أسلوب الانحدار البسيط: وذلك لمعرفة العلاقة بين المتغيرات المستقلة والتابعة من خلال قيمة معامل التحديد الذى يبين النسبة التى تفسرها المتغيرات المستقلة من التباين فى المتغير التابع فضلاً عن تحديد معنوية نموذج الانحدار من خلال نتيجة اختبار F-Test .

1) نتائج الثبات والصدق للمقياس المستخدم في البحث

جدول رقم (5): معاملى الثبات والصدق لاستمارة الإستقصاء

المحاور	البيان	معامل الثبات (Alpha)*	معامل الصدق
رأس المال النفسى الايجابى			
1	الكفاءة الذاتية	0.723	0.850
2	الأمل	0.819	0.905
3	التفاؤل	0.742	0.861
4	المرونة	0.811	0.901
الاجهاد الوظيفى			
5	استنزاف جهود العاملين	0.735	0.857
6	التباعد النفسى	0.824	0.908
7	الشعور بالتشاؤم	0.845	0.919
8	تدنى الفعالية المهنية	0.702	0.838

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

باستعراض الجدول رقم (3) يتضح أن قيم معامل الثبات مقبولة لجميع الأسئلة، تراوحت قيمة معامل الثبات بين (0.702) و(0.845) وتراوحت قيمة معامل الصدق بين (0.801) , (0.919) (حيث أن قيمة معامل الصدق هي الجذر التربيعي لقيم معامل الثبات)، وبالتالي يمكن القول أنها معاملات ذات دلالة جيدة لتحقيق أهداف البحث كما تعد قيم مرتفعة ومقبولة لأغراض الدراسة، حيث إنها أكبر من (0.7) وهو الحد الأدنى المقبول لمعامل ألفا-كرونباخ، ومن ثم يمكن القول بأن أداة البحث تتمتع بالثبات ، ويمكن الاعتماد عليها فى تعميم المخرجات على المجتمع ككل وذلك.

(2) الإحصاء الوصفي

ويعكس الإحصاء الوصفي الوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحاور البحث كما يلي :

- رأس المال النفسي الإيجابي

جدول (6) المقاييس الأساسية لرأس المال النفسي الإيجابي

المحاور	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب
الكفاءة الذاتية	3.934	1.098	27.91	2
الأمل	3.926	1.126	28.67	1
التفاؤل	3.953	1.097	27.76	3
المرونة	3.919	1.079	27.54	4
رأس المال النفسي الإيجابي	3.951	9890.	25.03	

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

يوضح الجدول السابق بعض المقاييس الإحصائية الأساسية لفقرات رأس المال النفسي الإيجابي وأيضا المحور الكلي ومن خلال قيم المتوسطات الحسابية نجد أن آراء أفراد العينة قد اتجهت جميعها نحو الموافقة والحياد ومنها ما يلي :

- حيث تراوحت قيم الوسط الحسابي بين (3.926 – 4.023)
- وقد تبين أن أقل المحاور اختلافا تمثل في الفقرة (المرونة، التفاؤل) وهو ما يشير الى تجانس الآراء تجاه هذه الفقرة.
- أما على مستوى المحور الكلي فقد تبين أن متوسط آراء أفراد العينة بلغ (3.951) بانحراف معياري يساوي (0.989) بمعامل اختلاف 25.03% وتشير النتائج إلى أن آراء أفراد العينة اتجهت نحو الموافقة إلى حد رأس المال النفسي مما يعكس إلى سعي الوزارة محل الدراسة للاهتمام بنشر جميع عناصر الايجابية على كافة المستويات الإدارية.
- الإجهاد الوظيفي

جدول (7): المقاييس الأساسية للإجهاد الوظيفي

الإجهاد الوظيفي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	الترتيب
استنزاف جهود العاملين	01.4	1.003	0125.	3
التباعد النفسي	539.4	1.028	7.02	2
الشعور بالتشاؤم	4.012	1.000	24.93	4
تدنى الفعالية المهنية	3.981	1.042	26.17	1
الإجهاد الوظيفي	4.2	0.836	19.9	

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

يوضح الجدول السابق بعض المقاييس الإحصائية الأساسية لمحور الإجهاد الوظيفي وأيضاً المحور الكلي ومن خلال قيم المتوسطات الحسابية نجد أن آراء أفراد العينة قد اتجهت جميعها نحو الموافقة والحياد ومنها ما يلي :

- حيث تراوحت قيم الوسط الحسابي بين (3.981 – 4.953)
- وقد تبين أن أقل المحاور اختلافاً تمثل في الفقرة (استنزاف جهود العاملين ، الشعور بالتشاؤم) وهو ما يشير الى تجانس الآراء تجاه هذه الفقرة.
- أما على مستوى المحور الكلي (الإجهاد الوظيفي) فقد تبين أن متوسط آراء أفراد العينة بلغ (4.2) بانحراف معياري يساوي (0.836) بمعامل اختلاف 19.9% وتشير النتائج إلى أن آراء أفراد العينة اتجهت نحو الموافقة إلى حد ما لمحور الإجهاد الوظيفي وأيضاً إلى سعي الوزارة محل الدراسة للاهتمام بتقليل الإجهاد الوظيفي على كافة المستويات الإدارية.

(3) اختبار الفروض

الفرض الأول : يوجد أثر معنوي لرأس المال النفسي الايجابي على استنزاف جهود العاملين بالوزارة محل الدراسة

جدول رقم (8)

تقديرات نموذجي الانحدار البسيط

التقديرات				F (sig.)	معامل التحديد R2
Sig.	T	β			
.000	21.40	2.233	الحد الثابت	322.257 (0.000)	0.662
.000	18.22	0.451	رأس المال النفسي الإيجابي		

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

يتضح من الجدول السابق معنوية نموذجي الانحدار المقدر من خلال قيم (F)، وقيم (sig=0.000)، كما يتضح معنوية معامل الانحدار والحد الثابت في كل نموذج عند مستوى معنوية 5%، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.662) لمفردات العينة أي أن المتغير المستقل (رأس المال النفسي الايجابي) يفسر 66.2% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (استنزاف جهود العاملين)، وبالتالي يتضح صحة الفرض الأول القائل بوجود أثر معنوي لرأس المال النفسي الايجابي على استنزاف جهود العاملين بالوزارة محل الدراسة

الفرض الثاني : يوجد أثر معنوي يوجد أثر معنوي لرأس المال النفسي الايجابي على التباعد النفسي بالوزارة محل الدراسة

جدول رقم (9): تقديرات نموذجي الانحدار البسيط

التقديرات				F (sig.)	معامل التحديد R2
Sig.	T	β			
.000	12.201	1.823	الحد الثابت	302.274 (0.000)	0.786
.000	18.541	0.510	رأس المال النفسي الإيجابي		

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

يتضح من الجدول السابق معنوية نموذجي الانحدار المقدر من خلال قيم (F)، وقيم (sig=0.000)، كما يتضح معنوية معامل الانحدار والحد الثابت في كل نموذج عند مستوى معنوية 5%، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.786) لمفردات العينة أي أن المتغير المستقل (رأس المال النفسي الإيجابي) يفسر 78.6% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (التباعد النفسي)، وبالتالي يتضح صحة الفرض الثاني القائلة: يوجد أثر معنوي لمرأس المال النفسي الإيجابي على التباعد النفسي بالوزارة محل الدراسة

الفرض الثالث: يوجد أثر معنوي لمرأس المال النفسي الإيجابي على الشعور بالتشاؤم بالوزارة محل الدراسة

جدول رقم (10): تقديرات نموذجي الانحدار البسيط

التقديرات				F (sig.)	معامل التحديد R2
Sig.	T	β			
.000	28.142	9811.	الحد الثابت	145852 (0.000)	3800.
.000	21.142	0.451	رأس المال النفسي الإيجابي		

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

يتضح من الجدول السابق معنوية نموذجي الانحدار المقدر من خلال قيم (F)، وقيم (sig=0.000)، كما يتضح معنوية معامل الانحدار والحد الثابت في كل نموذج عند مستوى معنوية 5%، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.803) لمفردات العينة أي أن المتغير المستقل (رأس المال النفسي الإيجابي) يفسر 80.3% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (الشعور بالتشاؤم)، وبالتالي يتضح صحة الفرض الثالث القائلة " يوجد أثر معنوي لمرأس المال النفسي الإيجابي على الشعور بالتشاؤم بالوزارة محل الدراسة

الفرض الرابع: يوجد أثر معنوي لمرأس المال النفسي الإيجابي على تدنى الفعالية المهنية بالوزارة محل الدراسة

جدول رقم (11): تقديرات نموذجي الانحدار البسيط

التقديرات				F (sig.)	معامل التحديد R2
Sig.	T	β			
.000	31.021	2.231	الحد الثابت	023.522 (0.000)	8100.
.000	20.231	0.451	رأس المال النفسي الإيجابي		

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

يتضح من الجدول السابق معنوية نموذجي الانحدار المقدر من خلال قيم (F)، وقيم (sig=0.000)، كما يتضح معنوية معامل الانحدار والحد الثابت في كل نموذج عند مستوى معنوية 5%، وبلغت قيمة معامل التحديد (0.810) لمفردات العينة أي أن المتغير المستقل (رأس المال النفسي الإيجابي) يفسر 81.0% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (تدنى الفعالية المهنية)، وبالتالي يتضح صحة الفرض الرابع القائلة " يوجد أثر معنوي لمرأس المال النفسي الإيجابي على تدنى الفعالية المهنية بالوزارة محل الدراسة.

4 مناقشة النتائج والتوصيات

• مناقشة النتائج

تصنف الباحث نتائج الدراسة الميدانية وفقاً للمتغيرات التي وضعها للبحث سواء كانت متغيرات مستقلة وهو رأس المال النفسي الإيجابي بأبعاده المختلفة (الكفاءة الذاتية، الأمل، التفاؤل، المرونة) أو متغيرات تابعة وهو الاجتهاد الوظيفي بأبعاده المختلفة (استنزاف جهود العاملين، التباعد النفسي، الشعور بالتشاؤم، تدنى الفعالية المهنية) بالوزارة محل الدراسة حسب آراء مفردات العينة وذلك حتى تكون الفائدة أكثر وضوحاً خصوصاً عند صياغة التوصيات الملائمة والقابلة للتطبيق لكل متغير وذلك كما يلي:

أ. نتائج متعلقة برأس المال النفسي الإيجابي

أوضحت نتائج الدراسة الميدانية بالوزارة محل الدراسة أن جميع أبعاد رأس المال النفسى الإيجابى تتوافر بشكل كبير والمتمثلة فى :

- الأمل: تبين أهميته من خلال أعتقد ان توافر طرق كثيرة للتغلب على أي معوقات قد تواجه العاملين في العمل المتابعة المستمرة لتحقيق الأهداف، وتحقيق مزيد من النجاحات فى العمل.
- الكفاءة الذاتية: اتضح أهميته من خلال الشعور بالثقة في إيجاد الحلول المناسبة لأي مشكلة تتعلق بالعمل، وكذلك الثقة عند المساهمة في المناقشات المتعلقة بـاستراتيجية الإدارة، وعند المشاركة في تحديد الأهداف وكذلك الثقة عند الاتصال مع الأطراف الخارجية لمناقشة بعض مشكلات الإدارة.
- المرونة: تبين فعاليته من خلال القدرة على مواجهة أى عقبات فى العمل ، وتجاوز الظروف الصعبة في العمل من واقع الخبرات السابقة.
- التفاؤل: من خلال تجنب حدوث أى أخطاء في العمل ، والتركيز الدائم على الجوانب الايجابية المتعلقة بالعمل.

ب. نتائج متعلقة الإجهاد الوظيفى

أوضحت نتائج الدراسة الميدانية حسب آراء مفردات العينة بالوزارة محل الدراسة أن جميع أبعاد الإجهاد الوظيفى يمكن أن تتوافر بشكل كبير فى ضوء ما يلى:

- استنزاف جهود العاملين : يتوقف تقبله على التمتع بدرجة كافية من السلطة لاتمام الأعمال، مع التصرف عادة بحرية في الأمور المتعلقة بعمله.
- التباعد النفسى : من خلال السعى للقدرة على اتخاذ القرارات، وإمكانية الحصول على المعلومات اللازمة للقيام بالعمل والتعامل مع المشكلات التي تتطلب اهتماما فوريا
- الشعور بالتشاؤم : ويتم القضاء عليه من خلال التشجيع على تقديم مقترحات، وتطوير طرق جديدة للعمل، والحرية في التعامل مع المشكلات التي تواجه في العمل
- تدنى الفعالية المهنية: ويتم السعى لتقبلها من خلال توافر الفرصة الكافية من الاستقلالية في كيفية تنفيذ المهام، والشعور بالاستقلالية لابتكار أسلوب أداء الأعمال.

ج. نتائج متعلقة باختبار الفروض

جدول رقم (12): ملخص نتائج اختبارات مدي صحة فروض الدراسة الرئيسية وفروضها الفرعية

الفروض	النتيجة
الأول	يوجد أثر معنوي لرأس المال النفسى الإيجابى على استنزاف جهود العاملين بالوزارة محل الدراسة
الثانى	يوجد أثر معنوي يوجد أثر معنوي لرأس المال النفسى الإيجابى على التباعد النفسى بالوزارة محل الدراسة
الثالث	يوجد أثر معنوي لرأس المال النفسى الإيجابى على الشعور بالتشاؤم بالوزارة محل الدراسة
الرابع	يوجد أثر معنوي لرأس المال النفسى الإيجابى على تدنى الفعالية المهنية بالوزارة محل الدراسة

المصدر: من اعداد الباحثه اعتمادا على نتائج اختبار صحة الفروض .

• التوصيات

في ضوء النتائج السابقة أمكن للباحث تقديم التوصيات التالية :

جدول (13): التوصيات

الرقم	التوصية	آلية التطبيق	جهة التنفيذ	المدى الزمني
أولاً: توصيات متعلقة برأس المال النفسي				
1	تحتاج الوزارة محل الدراسة للاهتمام برأسمالها النفسي.	- الاهتمام برفع الروح المعنوية للعاملين بالشكل الذي يعزز رغبتهم وحماسهم للعمل . - الاهتمام برضا العاملين عن العمل.	الإدارة العليا . إدارة الموارد البشرية	12-18 شهراً
2	الاهتمام بدرجة رضا المرضى ومحاولة رفع تلك الدرجة وتحسينها بشكل مستمر	- الحرص على وجود علاقة احترام متبادل بين المرضى ومقدمي الخدمات الصحية - التأكيد الدائم على أن المرضى يجب أن يشعر بالأمان والدقة تجاه تعاملاته.	إدارة الشؤون الإدارية. - إدارة التخطيط والمتابعة.	1-2 شهراً
3	محاولة الاستغلال الأمثل للأفكار الابتكارية للعاملين	- فتح الباب واسعاً أمام الإبداع والابتكار . - التأكد من أن القدرات تناسب مع استعداد العاملين للقيام بالعمل بكفاءة - الحرص على بث روح الابتكار والإبداع .	إدارة الشؤون الإدارية. إدارة الموارد البشرية	6-9 شهور
ثانياً: توصيات متعلقة بالإجهاد الوظيفي				
4	العمل بشكل جدي على تطوير وتحسين النظم الإدارية في الوزارة والاهتمام بالتخطيط والتنظيم ووضع الأسس والقواعد العامة التي تقلل من الإجهاد الوظيفي	- الاهتمام بالعنصر البشري تحسين ظروف العمل وخصائص الوظيفة التي يعمل بها - تحسين الأجور والمكافآت - فتح المجال للمشاركة في اتخاذ القرار	- إدارة التخطيط والمتابعة . - إدارة الموارد البشرية.	6-9 شهور
5	الاهتمام ببيئة العمل والعمل على تطويرها وتحسينها	- تحسين مستوى التهوية- النظافة -التجميل في مكان العمل. - إدخال الأنظمة التكنولوجية المتطورة - العمل الدائم على تهيئة بيئة عمل مناسبة.	- إدارة الشؤون الإدارية . - إدارة التخطيط والمتابعة.	9-18 شهراً
6	العمل على التطوير المستمر لتفعيل الاتصالات بين كافة المستويات الإدارية.	- وضع شبكة اتصال تعمل على توفير الجو الملائم والارتياح النفسي لدى مختلف العاملين - إعداد تنظيم هيكلي مناسب.	- إدارة التخطيط والمتابعة.	4-6 شهور

وتتمثل التوصيات لبحوث مستقبلية فيما يلي:

- إجراء دراسات حول تحليل آلية تأثير رأس المال النفسي الإيجابي على الاجهاد الوظيفي من خلال بعض المتغيرات الوسيطة مثل الرضا الوظيفي والتهكم التنظيمي ... الخ
- إجراء دراسات حول علاقة الإجهاد الوظيفي بالمسار الوظيفي للعاملين .
- إجراء دراسات حول دور الثقافة التنظيمية وعلاقتها برأس المال النفسي الإيجابي .

قائمة المراجع

- رشيد ، أحمد، (2005)، "تنظيم وإدارة رأس المال النفسي " ، المؤسسات العامة، دار المعارف، القاهرة.
- دغيم، جيهان (2021). دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين الإجهاد المهني والارتباط الوظيفي لفريق العمل: دراسة ميدانية على قطاع البريد بمحافظة القاهرة والجيزة. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية. 2(2), 581-625.
- Achmad, L. I., & Irawanto, D. W. (2023). Job Satisfaction and Employee Engagement as Mediators of the Relationship Between Talent Development and Intention to Stay in Generation Z Workers. *International Journal of Professional Business Review*, Vol 8, No(1), p 13.
- Agistiawati, E., Asbari, M., Basuki, S., Yuwono, T., & Chidir, G. (2020). Exploring the Impact of Knowledge Sharing and Organizational Culture on Teacher Innovation Capability. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 3(3.)
- Androutsou, T., Angelopoulos, S., Hristoforou, E., Matsopoulos, G. K., & Koutsouris, D. D. (2023). A Multisensor System Embedded in a Computer Mouse for Occupational Stress Detection. *Biosensors*, Vol 13, No(1), p10
- Androutsou, T., Angelopoulos, S., Hristoforou, E., Matsopoulos, G. K., & Koutsouris, D. D. (2023). A Multisensor System Embedded in a Computer Mouse for Occupational Stress Detection. *Biosensors*, Vol 13, No(1), 10.
- Antoniou, A. S., Efthymiou, V., Polychroni, F., & Kofa, O. (2023). Occupational stress in mainstream and special needs primary school teachers and its relationship with self-efficacy. *Educational Studies*, 49(1), Vol 2, No (5),p6.
- Antoniou, A. S., Efthymiou, V., Polychroni, F., & Kofa, O. (2023). Occupational stress in mainstream and special needs primary school teachers and its relationship with self-efficacy. *Educational Studies*, 49(1), Vol 2, No (5).
- Cao, X., Zhang, H., Li, P., & Huang, X. (2022). The influence of mental health on job satisfaction: mediating effect of psychological capital and social capital. *Frontiers in Public Health*, Vol 10, No (8),p56.
- Cao, X., Zhang, H., Li, P., & Huang, X. (2022). The influence of mental health on job satisfaction: mediating effect of psychological capital and social capital. *Frontiers in Public Health*, Vol 10, No (8).
- Caponnetto, P., Platania, S., Maglia, M., Morando, M., Gruttadauria, S. V., Auditore, R., ... & Santisi, G. (2022). Health occupation and job satisfaction: the impact of psychological capital in the management of clinical psychological stressors of healthcare workers in the COVID-19 era. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(10), 6134.
- Cheng-MENG, W., Yi-WANG, X., Tian-KOU, F., Xuan-ZHU, K., & Hao-YANG, Y. (2022, May). The Influence of Occupational Pressure of Teachers in Xuzhou Urban Public Primary Schools on Occupational Happiness: Taking Psychological Capital as A Mediator. In *DPU International Conference on Business Innovation and Social Sciences 2022* (pp. 300-310). Dhurakij Pundit University.
- Clarence, M., Devassy, V. P., Jena, L. K., & George, T. S. (2020). The effect of servant leadership on ad hoc schoolteachers' affective commitment and psychological well-being: The mediating role of psychological capital. *International Review of Education*, 1-27
- Coelho, L. G., de Farias Costa, P. R., Kinra, S., Mallinson, P. A. C., & de Almeida, R. D. C. C. (2023).

- Association between occupational stress, work shift and health outcomes in hospital workers of the Recôncavo of Bahia, Brazil: the impact of Covid-19 pandemic. *British Journal of Nutrition*, Vol 129, No (1), p12.
- Coelho, L. G., de Farias Costa, P. R., Kinra, S., Mallinson, P. A. C., & de Almeida, R. D. C. C. (2023). Association between occupational stress, work shift and health outcomes in hospital workers of the Recôncavo of Bahia, Brazil: the impact of Covid-19 pandemic. *British Journal of Nutrition*, Vol 129, No (1).
- Goswami, A. K., & Agrawal, R. K. (2022). It's a knowledge centric world! Does ethical leadership promote knowledge sharing and knowledge creation? Psychological capital as mediator and shared goals as moderator. *Journal of Knowledge Management*. Vol 11, No (1).
- imas, I. D., Assunção, M., Rebelo, T., Lourenço, P. R., & Alves, M. (2022). Innovation in teams: the role of psychological capital and team learning. *The Journal of Psychology*, Vol 156, No (2), 133-146.
- Karabay, A., Korumaz, M., & Kocabaş, (2021). The Relationship Between the Effectiveness of School Principals in the Communication Process and the Psychological Capital Levels of Teachers During the Covid-19. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 29(3).
- Karimi, S., Ahmadi Malek, F., Yaghoubi Farani, A., & Liobikienė, G. (2023). The Role of Transformational Leadership in Developing Innovative Work Behaviors: The Mediating Role of Employees' Psychological Capital. *Sustainability*, Vol 15, No(2), 1267.
- Kun, A., & Gadanez, P. (2022). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian teachers. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological*, Issues 11, p43
- Kun, A., & Gadanez, P. (2022). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian teachers. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological*, Issues 11.
- Kustyani, A. N., Yudomartono, H., & Soemaryani, I. (2023). The Effect of Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior with Work Engagement as a Mediating Variable in Millennial Generation Employees at Bandung City Startups. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, Vol 6, No (1), p 292.
- Kustyani, A. N., Yudomartono, H., & Soemaryani, I. (2023). The Effect of Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior with Work Engagement as a Mediating Variable in Millennial Generation Employees at Bandung City Startups. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, Vol 6, No (1), 290-301.
- Li, Z., Yu, Z., Huang, S. S., Zhou, J., Yu, M., & Gu, R. (2021). The effects of psychological capital, social capital, and human capital on hotel employees' occupational stress and turnover intention. *International Journal of Hospitality Management*, 98, 103046.
- Liang, Q., Zhou, Z., Ye, G., & Shen, L. (2022). Unveiling the mechanism of construction workers' unsafe behaviors from an occupational stress perspective: A qualitative and quantitative examination of a stress-cognition-safety model. *Safety science*, Vol 4, No(1)
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Management Department Faculty Publications* 47(1)

- Minihan, E., Adamis, D., Dunleavy, M., Martin, A., Gavin, B., & McNicholas, F. (2022). COVID-19 related occupational stress in teachers in Ireland. *International Journal of Educational Research Open*, Vol 3, No(2)
- Mutua, D., Singh, P., & Njoroge, G. (2023). Occupational stress among nurses working in the operating theatres at kenyatta national hospital. *International Research Journal of Medicine and Health Sciences*, Vol 5, No (1).
- Purwanto, A., Asbari, M., Hartuti, H., Setiana, Y. N., & Fahmi, K. (2021). Effect of Psychological Capital and Authentic Leadership on Innovation Work Behavior. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1).
- Ribeiro, N., Gupta, M., Gomes, D., & Alexandre, N. (2021). Impact of psychological capital (PsyCap) on affective commitment: mediating role of affective well-being. *International Journal of Organizational Analysis*
- Rout, U. R., & Rout, J. K. (2002). Occupational stress. *Stress management for primary health care professionals*, 25-39.
- Said, D. S., Agarwal, S., Alzoubi, Y. I., Momin, M. M., & Naqvi, A. (2023). Occupational stress among Generation-Y employees in the era of COVID-19: cases from universities in India. *Industrial and Commercial Training*, (ahead-of-print)
- Saleem, M. S., Isha, A. S. N., Yusop, Y. M., Awan, M. I., & Naji, G. M. A. (2022). The role of psychological capital and work engagement in enhancing construction workers' safety behavior. *Frontiers in Public Health*, Vol 10, No (9).
- Slåtten, T., Lien, G., Batt-Rawden, V. H., Evenstad, S. B. N., & Onshus, T. (2023). The relationship between students' psychological capital, social-contextual factors and study-related outcomes—an empirical study from higher education in Norway. *International Journal of Quality and Service Sciences*, (ahead-of-print).
- Xu, J. (2023). The interplay between Chinese EFL teachers' positive psychological capital and their work engagement. *Heliyon*, e13151.
- Yao, X., Lin, Y., Zhang, C., Wang, X., & Zhao, F. (2022). Does psychological capital mediate occupational stress and coping among nurses in ICU. *Western Journal of Nursing Research*, 44(7), 675-683.
- Zhang, Y., Zhang, S., & Hua, W. (2019). The impact of psychological capital and occupational stress on teacher burnout: Mediating role of coping styles. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 28, 339-349.
- Zubair, A., & Kamal, A. (2017). Perceived authentic leadership, psychological capital, and creative work behavior in bank employees. *Journal of Behavioural Sciences*, 25(1).